



Uddannelsesarbejde på 3F-arbejdspladser

Hovedpointer

- På langt de fleste 3F-arbejdspladser gennemføres der en eller anden form for efteruddannelse af medarbejdere. På hver 6. arbejdsplads (16 pct.) gøres der dog ingenting. Der er dog 16
- Den hyppigste barriere for uddannelse på arbejdspladsen er at medarbejderne ikke ønsker uddannelse (25 pct.), for travlt på arbejdspladsen (24 pct.) og manglende viden om uddannelsesmuligheder (17,5 pct.).
- På de arbejdspladser, hvor der intet uddannelsesarbejde finder sted, er den største barriere arbejdsgiverens modvilje.
- Der er forskellige barrierer alt efter, hvilken branche man tilhører. Privat service, hotel og restauration og industri har specielt problemer med travlhed og manglende viden om uddannelsesmuligheder.
- Hver fjerde tillidsrepræsentant, hvor der ikke tages lærlinge, vurderer ikke at der er nogen barrierer for at tage lærlinge på deres arbejdsplads. Kun cirka 2 pct. mener ikke, at de kan skaffe elever.
- Mere uddannelse er den vigtigste rammebetingelse, der kan forbedres med det formål at skabe vækst i fremtiden.

Om analysen:

Analyse Danmark har for 3F gennemført surveyen

Stikprøve:

Alle medlemmer af 3F, som er tillidsrepræsentanter, er udtrukket til undersøgelsen (undtaget er dog TR fra Byggegruppen). Medlemmer uden en registreret e-mail, eller som ikke har sagt nej til uopfordret kontakt via e-mail, er ikke inviteret til undersøgelsen. I alt er 3.274 medlemmer blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen.

Antal respondenter:

Samlet har 1.309 deltaget i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 40.

Dataindsamlingsperiode:

12.10.2015 til 26.10.2016



Uddannelse på arbejdspladserne

På 3F-arbejdspladserne i Danmark vurderer tillidsrepræsentanterne generelt, at der gøres noget for at uddanne medarbejderne. På cirka hver anden arbejdsplads er der tale om sidemandsoplæring eller intern uddannelse og på cirka hver tredje virksomhed tages der lærlinge eller voksenlærlinge. På de virksomheder, hvor der ikke tages lærlinge, mener en fjerdedel af tillidsrepræsentanterne ikke, at der er nogen barrierer for at gøre det.

Tabel 1: Hvad gør din arbejdsplads for at uddanne medarbejdere? (Gerne flere svar)

	Respondenter	Procent
Tager lærlinge og/eller voksenlærlinge	460	35,4%
Anvender jobrotation	165	12,7%
Uddanner ufaglærte til faglærte	289	22,2%
Efteruddanner medarbejdere, når der indføres ny teknologi/de skal løse nye opgaver	369	28,4%
Bruger kompetencefonde	264	20,3%
Intern uddannelse eller sidemandsoplæring	626	48,2%
Andet (skriv venligst):	55	4,2%
Min arbejdsplads gør ingenting for at uddanne medarbejdere	209	16,1%
Ved ikke	38	2,9%

De tillidsrepræsentanter, der har svaret, at de ikke tager lærlinge eller voksenlærlinge begrundet det således:

Tabel 2: Hvilke barrierer er der på din arbejdsplads i forhold til at tage lærlinge/voksenlærlinge? (Gerne flere svar)

	Respondenter	Procent
Arbejdsgiver er modvillig	109	13,0%
Der er ikke nok viden om uddannelsesmuligheder	63	7,5%
Det er for administrativt besværligt	27	3,2%
Kan ikke skaffe elever	17	2,0%
Det er for dyrt	49	5,8%
Andet (skriv venligst):	144	17,1%
Ingen	214	25,5%
Ved ikke	280	33,3%
I alt	840	100,0%



Brancheforskelle

Uddannelsesindsatsen fordelt på branchegrupperne fremgår af tabel 3:

Tabel 3: Brancheforskelle

Hvad gør din arbejdsplads for at uddanne medarbejdere? (Gerne flere svar) -	Den grønne Gruppe	Den offentlige	Industrigruppen	Privat Service,	Transportgruppen	Gns
Andet (skriv venligst):	11,8%	6,6%	2,4%	3,4%	4,2%	4,2%
Anvender jobrotation	2,0%	19,8%	12,2%	6,9%	8,1%	12,6%
Bruger kompetencefonde	31,4%	14,2%	22,3%	6,9%	23,1%	20,2%
Efteruddanner medarbejdere, når der indføres ny tek	25,5%	45,3%	23,2%	6,9%	24,6%	28,2%
Intern uddannelse eller sidemandsoplæring	31,4%	43,4%	58,0%	29,3%	36,2%	47,8%
Min arbejdsplads gør ingenting for at uddanne medar	17,6%	7,2%	18,8%	22,4%	18,1%	16,0%
Tager lærlinge og/eller voksenlærlinge	49,0%	37,1%	35,9%	27,6%	30,0%	35,1%
Uddanner ufaglærte til faglærte	29,4%	31,4%	16,6%	13,8%	24,2%	22,1%
Ved ikke	2,0%	3,8%	1,1%	10,3%	4,6%	2,9%

Når der laves en opdeling på grupperne bliver billedet en anelse anderledes. Over halvdelen af tillidsrepræsentanterne i industrigruppen laver sidemandsoplæring eller intern uddannelse, hvilket er 10 procentpoint over gennemsnittet. PSHR ligger en del under gennemsnittet, når det handler om uddannelse af medarbejderne og lærlinge. Hvor cirka halvdelen i den offentlige gruppe tager lærlinge, er det kun hver fjerde i PSHR. Det er også i PSHR, der er den største andel af personer, der siger, de ikke gør noget for at uddanne medarbejdere.

Barrierer for uddannelse

Der er flere steder, hvor der opleves barrierer for uddannelse på arbejdspladserne. Tillidsrepræsentanterne mener i 25 % af tilfældene, at det er fordi der ikke er ønske om uddannelse blandt medarbejderne og 25 % mener også, at det skyldes travlhed på arbejdspladsen. For hver femte tillidsrepræsentant skyldes det manglende viden om uddannelsesmuligheder.

Tabel 4: Hvilke barrierer er på din arbejdsplads i forhold til at uddanne medarbejdere? (Gerne flere svar)

	Respondenter	Procent
Arbejdsgiver er modvillig	216	16,6%
Der er ikke nok viden om uddannelsesmuligheder	228	17,5%
Det er for administrativt besværligt	100	7,7%
Der er for travlt på min arbejdsplads	307	23,6%
Det er for dyrt for arbejdsgiver	145	11,2%
Der er ikke relevante kurser/uddannelser	122	9,4%
Der er for lang ventetid for at komme på kurser	30	2,3%
Der er dårlige erfaringer med kurser	41	3,2%
Der er ikke behov for at uddanne	94	7,2%
Der er blandt medarbejdere ikke et ønske om uddannelse	321	24,7%
Andet (skriv venligst):	83	6,4%
Ingen	252	19,4%
Ved ikke	124	9,5%
I alt	1300	100,0%



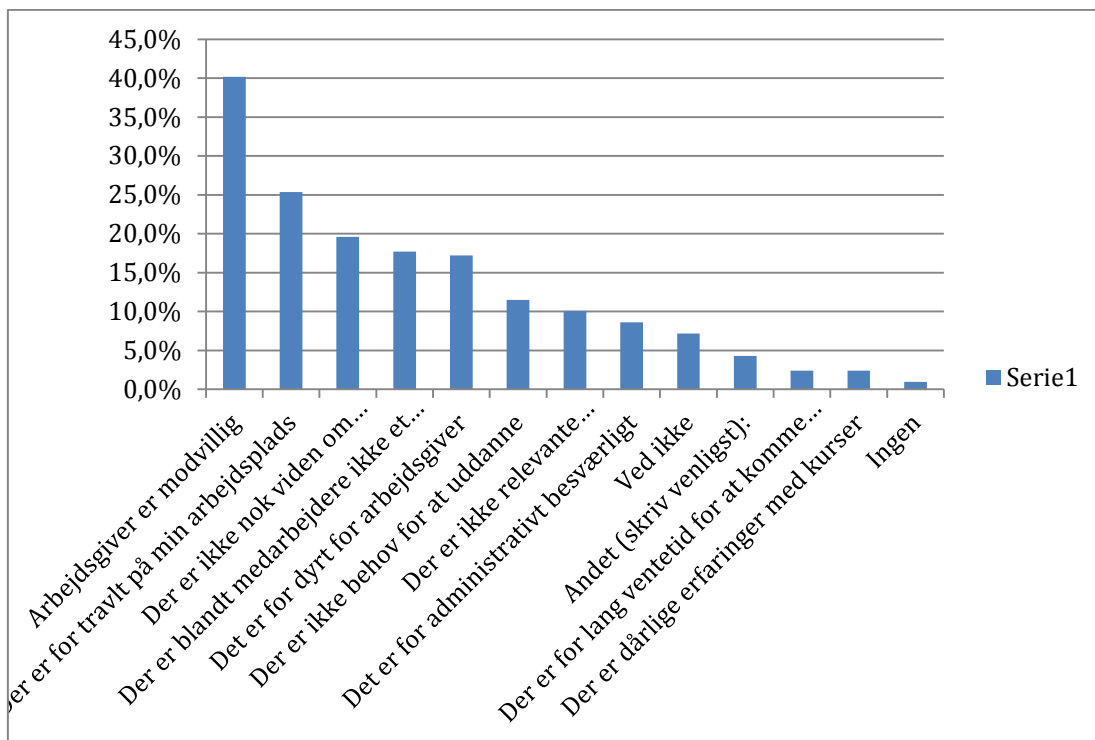
Tabel 5 er en nærmere analyse af de 209 arbejdspladser, hvor TR har svaret, at de intet gør for at uddanne medarbejderne, fordelt på de barrierer for uddannelse som tillidsrepræsentanterne også har svaret på.

Tabel 5 – tabel over de 209 personer der har svaret, at arbejdspladsen intet gør for at uddanne medarbejderne på arbejdspladsen fordelt på de barrierer for uddannelse der gør sig gældende.
Kilde: Analyse Danmark for 3F.

Hvilke barrierer er på din arbejdsplads i forhold til at uddanne medarbejdere?

Arbejdsgiver er modvillig	84	40,2%
Der er for travlt på min arbejdsplads	53	25,4%
Der er ikke nok viden om uddannelsesmuligheder	41	19,6%
Der er blandt medarbejdere ikke et ønske om uddannelse	37	17,7%
Det er for dyrt for arbejdsgiver	36	17,2%
Der er ikke behov for at uddanne	24	11,5%
Der er ikke relevante kurser/uddannelser	21	10,0%
Det er for administrativt besværligt	18	8,6%
Ved ikke	15	7,2%
Andet (skriv venligst):	9	4,3%
Der er for lang ventetid for at komme på kurser	5	2,4%
Der er dårlige erfaringer med kurser	5	2,4%
Ingen	2	1,0%
<hr/>		
Antal respondenter	209	

Figur 1 nedenfor er et søjlediagram over tabel 1. Det viser sig, at den største barriere for uddannelse på de arbejdspladser, hvor der ikke bliver uddannet medarbejdere, er arbejdsgivernes modvillighed. I 40 pct. af tilfældene vurderer tillidsrepræsentanterne, at dette er årsagen. Travlhed på arbejdspladsen og viden om uddannelsesmuligheder, er de næststørste faktorer i 25 pct. og 20 pct. af tilfældene.



Figur 1 - over de 209 personer der har svaret at arbejdspladsen intet gør for at uddanne medarbejderne på arbejdspladsen fordelt på de barrierer for uddannelse der gør sig gældende. Kilde: Analyse Danmark for 3F.

Vækst i fremtiden skabes med god uddannelse

Uddannelse er med til at skabe vækst i fremtiden. Tæt på hver anden tillidsrepræsentant vurderer, at det er uddannelse, der er den vigtigste rammebetingelse at ændre i fremtiden, hvis der skal opleves mere vækst.

Hvilke ændrede rammebetingelser vil, efter din mening, være vigtigst for at din arbejdsplads kommer til at opleve mere vækst?	Den grønne Gruppe	Industri-gruppen	Privat Service, Hotel & Restauration	Transport-gruppen	Gennemsnit
Andet	7,8%	7,6%	3,4%	6,9%	7,2%
At gøre transport og infrastruktur bedre	17,6%	19,5%	8,6%	31,9%	22,1%
At sænke skatter og afgifter	23,5%	17,2%	8,6%	11,9%	15,7%
At uddanne arbejdsstyrken så kvalifikationerne styrkes	47,1%	44,7%	43,1%	38,8%	43,5%
Bedre ledelse	35,3%	40,0%	43,1%	29,2%	37,4%
Bedre velfærdsservice	5,9%	5,9%	12,1%	11,9%	7,9%
Der vil umiddelbart ikke skabes vækst/fremgang	3,9%	8,4%	6,9%	9,6%	8,4%
Mere effektiv administration i det offentlige	3,9%	4,8%	5,2%	8,1%	5,7%
Ved ikke	19,6%	17,0%	19,0%	12,7%	16,2%

Uddannelse er den bedste rammebetingelse vurderer tillidsrepræsentanterne i høj grad. I alle grupper topper uddannelse som den største faktor til fremtidig vækst. Kun i Privat, Service, Hotel og Restauration opnår "bedre ledelse" samme antal svar. Samlet set vurderes det derfor også, at der skal mere uddannelse af arbejdsstyrken til for at skabe fremtidig vækst.